

KEINGINAN NIAT KELUAR KERJA KARYAWAN INDOFOOD FRITOLAY MAKMUR

SKRIPSI



Oleh:

Yoggi Prasetya
0812010133 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN'
JAWA TIMUR
2013

KEINGINAN NIAT KELUAR KERJA KARYAWAN INDOFOOD FRITOLAY MAKMUR

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh:

Yoggi Prasetya
0812010133 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN'
JAWA TIMUR
2013

KEINGINAN NIAT KELUAR KERJA KARYAWAN INDOFOOD FRITOLAY MAKMUR

Yang diajukan

Yoggi Prasetya
0812010133 / FE /EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, MM

Tanggal :

Mengetahui
Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi

Dr. Muhadjir Anwar,MM
NIP. 19650907199103101

SKRIPSI
KEINGINAN NIAT KELUAR KERJA KARYAWAN
INDOFOOD FRITOLAY MAKMUR

Yang diajukan

Yoggi Prasetya
0812010133 / FE /EM

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, MM

Tanggal:

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Drs. Ec. H. R. A. Suwaedi, MS
NIP.196003301986031003

SKRIPSI

KEINGINAN NIAT KELUAR KERJA KARYAWAN
INDOFOOD FRITOLAY MAKMUR

Disusun oleh:

Yoggi Prasetya
0812010133 / FE /EM

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional
“Veteran” Jawa Timur Pada Tanggal 13 Juni 2013

Pembimbing Utama :

Tim Penguji
Ketua

Dra. Ec. Kustini, MM

Dr. Prasetyo Hadi. MMM
Sekretaris

Dra. Ec. Kustini, MM
Anggota

Dra. Ec. Hj. Nur Mahmudah. MS

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM.
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Keinginan Niat Keluar Kerja Karyawan Indofood Fritolay Makmur”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar,MM, MS. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra.Ec.Ksstini.MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua orangtuaku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,

Surabaya, Mei 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAKSI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	10
2.2.1. Pengertian Manajemen sumber Daya Manusia	10
2.2.2. Komitmen	11
2.2.2.1. Pengertian Komitmen	11
2.2.3. Kepuasan Kerja.....	14
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.2.4. Keinginan Niat Keluar kerja.....	18
2.2.4.1. Pengertian Keinginan Niat Keluar kerja	18
2.2.4.2. Indikasi Terjadinya Keinginan Niat Keluar kerja.	18
2.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Keinginan Niat Keluar kerja	20
2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Niat Keluar kerja	21

2.4	Kerangka Konseptual	23
2.5	Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional	24
3.1.1.	Definisi Operasional Variabel	24
3.2	Teknik Penentuan Sampel	26
3.3	Jenis data	27
3.3.1.	Sumber data	28
3.3.2.	Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.	Uji Validitas Dan Reliabilitas	28
3.5.	Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis	29
3.5.1.	Teknik Analisis	29
3.5.1.1.	Cara Kerja PLS.....	30
3.5.1.2.	Model Spesifikasi PLS	31
3.5.1.3.	Langkah – Langkah PLS	31

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1.	Deskriptif Hasil Penelitian	45
4.1.1.	Gambaran Umum perusahaan	45
4.2.	Analisis Karakteristik Responden	46
4.2.1.	Deskripsi Variabel	48
4.2.1.1.	Deskripsi Variabel Komitmen Afektif	48
4.2.1.2.	Deskripsi Variabel Komitmen Continuance..	49
4.2.1.3.	Deskripsi Variabel Komitmen Normatif	50
4.2.1.4.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	51
4.2.1.5.	Deskripsi Variabel Keinginan Keluar Pindah Pindah Kerja	53
4.3.	Analisis Data	54
4.3.1.	Evaluasi Outlier	54
4.3.2.	Intepretasi Hasil PLS	55

4.3.2.1. Pengujian Outter Model.....	55
4.3.2.2. Analisis Model PLS	61
4.3.2.3. Evaluasi Pengujian Inner Model.....	61
4.4. Pembahasan.....	65
4.4.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Niat Keluar Kerja.....	65
4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Niat Keluar Kerja.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran.....	6
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan	3
Tabel 1.2.	Data Turnover Karyawan.....	3
Tabel 1.3.	Data Absensi Karyawan.....	5
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Afektif...	48
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Continuance	49
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Normatif	50
Tabel 4.6.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.7.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Keinginan Keluar Pindah Kerja.....	53
Tabel 4.8	Outlier Data	55
Tabel 4.9	Outer Loading.....	56
Tabel 4.10.	Outer Loading Dengan Second Order	57
Tabel 4.11	Average Variance Extracet (AVE)	59
Tabel 4.12.	Reliabilitas Data	60
Tabel 4.13	R Square.....	62
Tabel 4.14.	Outer Weights	63
Tabel 4.15.	Inner Weight	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1.	Langkah-Langkah Analisis PLS.....	32
Gambar 3.2.	Contoh Diagram Jalur Untuk PLS.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji PLS

KEINGINAN NIAT KELUAR KERJA KARYAWAN INDOFOOD FRITOLAY MAKMUR

Yoggi Prasetya
0812010133 / FE /EM

Abstraksi

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya beberapa kontrak kerja yang tidak berlanjut apalagi karyawan di bagian penjualan sebagian dari mereka adalah karyawan outsourcing dimanan jaminan dan kepastian kerjanya juga masih belum jelas, kemudian fasilitas yang masih kurang diberikan kepada karyawan seperti biaya perawatan transportasi, hal-hal inilah yang menyebabkan karyawan kurang berkomitmen pada perusahaan. Dengan adanya pegawai tetap dan kontrak akan ada indikasi persoalan yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menurut Martoyo, (2002: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan. Salah bentuk contoh ketidakpuasan dalam perusahaan adalah perbedaan status antara karyawan tetap dan kontrak yang diberikan pihak perusahaan kepada pegawainya kemudian penetapan taret penjualan yang masih kurang merupakan salah satu hal yang mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai tersebut dalam bekerja

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan PT.Indofood Fritolay yang berjumlah 112 karyawan. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah Partial least Square.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa 1).Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan keinginan niat keluar kerja di PT.Indofood Fritolay Makmur. 2).Kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan keinginan niat keluar kerja di PT.Indofood Fritolay Makmur

Keywords: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Niat Keluar Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha mengurangi tingkat niat keluar karyawannya, terutama yang keluar sukarela. Tingginya karyawan keluar suatu perusahaan atau organisasi merupakan pemborosan biaya dibanding manfaatnya. Keluar sukarela umumnya banyak terjadi pada karyawan berprestasi sehingga kasus seperti ini sangat merugikan perusahaan.

Sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari (avoidable voluntary turnover) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindari (unavoidable voluntary turnover). Avoidable voluntary turnover dapat disebabkan karena alasan-alasan seperti gaji, kondisi kerja, dan atasan. Sedangkan unavoidable voluntary turnover karena alasan perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Sumarto, (2009).

Dalam kehidupan kerja, sosial, dan keluarganya, seseorang akan dilibatkan dengan persaaan emosional, baik negatif maupun positif. Sisi emosional positif yang dirasakan karyawan, oleh para peneliti, telah dikonseptualisasikan ke dalam berbagai konstruk, yang paling banyak mendapat perhatian adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang

Dalam hal kepuasan kerja menurut Locke (dalam As'ad, 2003: 105), bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, needs, atau values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan.

Menurut Gilmer, (dalam As'ad, 2003: 114) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Sementara itu menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Berdasarkan uraian teori di atas maka haruslah di dukung dengan sarana yang memadai antara lain seperti gaji dan tunjangan yang layak, maka diharapkan

karyawan juga dapat menunjukkan komitmen dalam bekerja, sehingga nanti kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik baik secara individu ataupun organisasi, sehingga niatan untuk pindah kerja dapat dikurangi, namun hal tersebut tidak sesuai dengan keadaan yang ada, bahwa di dalam perusahaan masih terjadi pelanggaran-pelanggaran hal tersebut dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan

Tahun	2009	2010	2011
Karyawan	95	124	112

Sumber: PT.Indofood Fritolay Makmur, 2012.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa tahun 2009 – 2011 dari jumlah karyawan di bagian penjualan sebanyak 95 karyawan naik menjadi 124 karyawan kemudian di tahun 2011 turun menjadi 112 karyawan, hal ini menunjukkan adanya terdapat perputaran karyawan yang meningkat dalam perusahaan hal ini menunjukkan ada beberapa karyawan yang tidak nyaman, dan adanya niatan untuk pindah kerja. Berikut dapat kita lihat pada data perpindahan karyawan di bagian penjualan PT.Indofood Fritolay Makmur:

Tabel 2. Turnover Karyawan Bagian Penjualan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Prosentase
2009	95	7	11	10.93%
2010	124	10	25	24.92%
2011	112	12	33	32.89%

Sumber: PT.Indofood Fritolay Makmur, 2012

Berdasarkan data turnover kerja diatas dapat kita lihat dari tahun 2009 sampai dengan 2011 tercatat turnover karyawan bagian penjualan dari tahun 2009 karyawan yang masuk sebesar 7 orang kemudian yang keluar 11 orang atau sebanyak 10,93%, kemudian tahun 2010 dari 124 karyawan menjadi 112

karyawan dimana karyawan yang pindah kerja sebanyak 25 orang karyawan atau sebesar 24,92%, kemudian tahun 2011 sekitar 112 karyawan dengan karyawan yang keluar sebesar 33 orang dan yang masuk sebesar 12 karyawan. Tingkat turnover yang tinggi yang terjadi di PT.Indofood Fritolay Makmur menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Permasalahan komitmen organisasi di PT.Indofood Fritolay Makmur ini adalah adanya beberapa kontrak kerja yang tidak berlanjut apalagi karyawan di bagian penjualan sebagian dari mereka adalah karyawan outsourcing dimana jaminan dan kepastian kerjanya juga masih belum jelas, kemudian fasilitas yang masih kurang diberikan kepada karyawan seperti biaya perawatan transportasi, hal-hal inilah yang menyebabkan karyawan kurang berkomitmen pada perusahaan, padahal menurut Robbins dan Judge (2007:127) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Joiner dalam Chiu, et al., 2005). menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada niat keluar. Terdapat beberapa elemen sehingga komitmen organisasi dapat menimbulkan reaksi tertentu terhadap niat keluar. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi daripada karyawan

yang relative tidak berkomitmen. Berikut adalah data absensi kerja PT.Indofood Fritolay Makmur:

Tabel 3. Data Absensi Kerja

Tahun	Absensi kerja	Prosentase
2009	287	-
2010	307	30,6%
2011	443	44.2%

Sumber: PT.Indofood Fritolay Makmur, 2012

Berdasarkan tabel di atas bahwa prosentase absensi kerja mengalami kenaikan antara tahun 2010-2011 yaitu sebesar 13,6% data tersebut menunjukkan etos kerja dalam perusahaan masih jauh dari harapan, sebab masih ada beberapa karyawan yang masih melakukan absent di waktu hari aktif kerja. Salah bentuk contoh ketidakpuasan dalam perusahaan adalah perbedaan status antara karyawan tetap dan kontrak yang diberikan pihak perusahaan kepada pegawainya kemudian penetapan target penjualan yang masih kurang merupakan salah satu hal yang mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai tersebut dalam bekerja demi organisasi, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pegawai tetap dan kontrak akan ada indikasi persoalan yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menurut Martoyo, (2002: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi

Penelitian yang dilakukan oleh (Lambert et al., 2001). Dalam penerapannya niat keluar sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karena

kepuasan kerja adalah antecedent dari niat keluar. Sesuai prediksi bahwa kepuasan kerja memiliki efek langsung terbesar pada niat keluar.

Cranny dalam Samad (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kontribusi dari teori dan reaksi mengenai persepsi yang berbeda tentang apa yang diinginkan dibanding dengan yang dia terima. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap keinginan berpindah karyawan. Hal ini sama seperti yang dijelaskan oleh Williams (dalam Chiu et al., 2005) bahwa kepuasan kerja secara umum mempunyai pengaruh yang kuat pada keinginan untuk pergi.

Balas jasa kerja karyawan ini adalah yang berupa financial maupun yang non-financial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Makin puas mereka bekerja dalam suatu organisasi, makin kecil perputaran. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan tingginya turnover intentions. Martoyo, (2003: 132).

Oleh karena itu untuk dapat membuktikan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Keinginan Niat Keluar Kerja Karyawan Bagian Penjualan Di PT.Indofood Fritolay Makmur”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan niat keluar kerja karyawan bagian penjualan di PT.Indofood Fritolay Makmur?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan niat keluar kerja karyawan bagian penjualan di PT.Indofood Fritolay Makmur?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan niat keluar kerja karyawan bagian penjualan di PT.Indofood Fritolay Makmur
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan niat keluar kerja karyawan bagian penjualan di PT.Indofood Fritolay Makmur

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan masukan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar kerja di lingkungan perusahaan

2. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan masalah keinginan pindah kerja.